

# かたらい

46号  
2017 秋

特別企画

「多様な働き方としてのテレワーク」



## 目次

- 特別企画①
- p2 テレワークとは
- 特別企画②
- ～テレワークの導入で多様な働き方を～
- p6 国際比較  
スリランカの男女共同参画
- p8 小金井で働く  
服部俊弘さんに聞く
- p10 小金井市第5次男女共同参画行動計画

# テレワークとは

テレワークについて様々な啓発活動をおこなっている一般社団法人日本テレワーク協会「ライフコース多様化とテレワーク部会」部会長の北村有紀さん（株式会社NTTデータ）、事務局を務める荒木浩一さん（同協会）にテレワークについて、お話を伺いました。

## はじめに

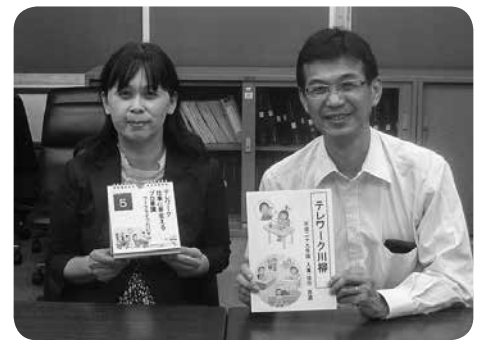
長時間残業が行われたり、休暇を十分に取れないような企業が世の中で問題となり、少子高齢化社会における労働人口の減少への対策などが大きな課題となる中、政府は「働き方改革」への取組を本格化している。こうしたことを背景に、現在、大企業はもとより中小企業においても、フレックスタイム制の導入、早朝からの勤務を認めるなど、働き方の柔軟性を求めて、様々な取組を行っている。

「テレワーク」は、こうした「働き方改革」の一つの手段であり、パソコンなどの情報機器を使って時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方である。自宅などオフィス以外の場所で仕事ができるため、育児や介護との両立のほか、通勤時間の削減により生まれた時間を自分の勉強や余暇に使うこともでき、ワーク・ライフ・バランスの向上に有効な手段として期待されている。

総務省の調査によると、企業におけるテレワークの導入率は、13.3%に留まっているが、導入企業の86.2%が「効果があった」と回答している。

テレワークは、育児や介護など女性が対象であると思われるが、男女共同参画社会では、育児や家事、介護などは夫婦共同で行うものであり、もとより、テレワークの対象者は、育児や介護の実施者に留まらず、男女問わず全社員が対象となり得るものなのである。

テレワークは、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど、様々な態様があるが、今回は在宅でのテレワークを中心に取り上げてみたい。



## 1. テレワークを取り入れたきっかけ

（株）NTTデータに勤める北村さんは、2005年にテレワークを社内にも広めようと考えました。その頃は、テレワークを導入するということは、家

のみで仕事をするということであると混同されることもあり、各所への説明に奔走しました。セキュリティに関しては、「シンククライアント」というパソコン端末に情報を残さない方式を取り入れ、自宅のパソコンからでも社内のファイルサーバーと安全につながりたいと考えました。

きっかけは、仕事を継続する意欲が高い女性が多く、働き続けるための多様な制度を有している（株）NTTデータであっても、仕事と家庭のバランスを取るのが難しく、辞めざるを得ない女性が多かったことです。家庭を持ち

ながら働き続けるためには、1週間に1回程度、勤務場所の制約を取り除く必要性を強く感じました。

## 2. 制度としてのテレワーク

北村さんの自発的な提案、北村さんをリーダーとする社員有志の手作りのテレワーク制度は、トップの承認を得て、全社的な取り組みとして2006年7月にはトライアルを開始し、2008年2月に本格制度導入。

約1万人の社員が活用しているテレワークの制度は、有志10名で作り上げ、社内各部門の協力も得て、167名でのトライアル開始でした。育児や介護に苦労している人は特に積極的に活用していますが、全社員が対象です。

月に8回までのテレワークが認められていますので、参観日に父親が行くことも多くなっています。PTAや地域への貢献も積極的になりました。管理職も使っており、例えば資料作りが必要な時は午前中をテレワークにして集中して業務を行い、午後出社して会議に参加するというような使い方もしています。

最近では、グローバルビジネスが増え、テレワークは当たり前になってきています。特にアメリカでは83%の企業が在宅勤務型テレワークを導入しているという統計データがあり、データを取り方の違いはありますが、日本とは大

きな差があります。時差があるからこそ、テレワークを活用し、連絡を取り合っことが多くなっています。

### 3. テレワークの効果

荒木さんは、2016年4月より(株)NTTドコモから(一社)日本テレワーク協会に出向してきています。出向前は、自分の会社に在宅勤務の制度があるのは知っていましたが、誰もが対象になり得るという意識がなく、育児等を行う女性が取れるものというイメージがあつたそうです。協会に出向し、その認識が大きく変わったといいます。

現在の仕事は、世の中にテレワークを普及させていくことであり、会員企業の部会活動や総務省からの委託事業を行っているそうです。

テレワークの効果としては、①社会にとつてのメリット、②企業にとつてのメリット、③従業員にとつてのメリットがあります。

少子高齢化社会では労働人口が減少しますので、女性、高齢者、ハンディキャップを持つ人などが働ける社会になることは、非常に大きな意味を持ちます。

企業にとつても、社員が育児・介護等で離職することを防止でき、最近では採用活動を行う上でもテレワーク制度は大きなアドバンテージになるそうです。従業員にとつても、前述のとおり、

育児・介護等と仕事の両立のほか、男女問わず、ワーク・ライフ・バランスの向上や家で集中して仕事ができることによる生産性向上などのメリットがあります。

また、ロンドン・オリンピック期間中、市内の企業の8割がテレワークを行った結果、心配された交通混雑が緩和できたそうです。

日本政府もこのような効果を期待し、今年から、東京オリンピック開会式の7月24日を「テレワーク・デー」としてテレワーク実施企業を募るなどの取組を行っています。

北村さんも荒木さんも、20代、30代の男女は変化してきており、家事や育児などを一緒に協力してやっているという意識が高いと感じているそうです。

テレワークにより、出産などで退職しなければならぬ女性が少なくなり、育児期の女性の就業率が高くなっています。

くことが期待できるのではないのでしょうか。

### 4. テレワークのやり方

(株)NTTデータでは入社3年目からテレワークを希望できます。

自分で完結してできるような仕事に向いています。テレワークでできない仕事は、実はそれほどありません。

また、今のところ週1回テレワークを認めるという企業が多く、このような形であれば管理にもほとんど支障がありません。

業務に集中したい場合、自宅の方が生産性が向上するというアンケート結果が出ています。室温が調整できない会社よりも自宅の方が、自分に合った室温にできるので仕事やり易いという声もあります。

そのほかに、北村さんが所属する事業部では、月に2回、「NO会議DAY」

を設け、テレワークをしやすいようにしています。

### 5. テレワークの広がり

テレワークは、社会・企業・従業員それぞれにメリットがある素晴らしい働き方です。自宅ばかりでなく、サテライトオフィス、カフェ、電車の中など、どこでもできますし、フレックスタイム等も活用することにより、空間のみならず、時間もフレキシブルに利用できるようになります。

テレワークを有効活用して、離れた場所に住んでいる親の介護と仕事を両立する例も出てきています。

今後テレワークが広がっていけば、仕事、プライベート、それぞれがより充実したものになり、人々がより幸せを感じることもできる温かい社会になっていくのではないのでしょうか。

## テレワークのメリット

### 会社

- ①優秀な人材を集められる
- ②育児や介護による人材の離職を防止できる
- ③業務効率・生産性が向上する
- ④災害時等でも事業継続が可能となる
- ⑤ペーパーレス化等でコストを削減できる

### 個人

- ①育児や介護と仕事の両立が可能になる
- ②通勤負担軽減など精神的・肉体的に楽である
- ③趣味・余暇・勉強など時間を有効に使える
- ④業務に集中でき効率が上がる
- ⑤自律的に仕事ができ仕事への満足度も高まる



## 取材を終えて

まだまだ広がらないテレワークですが、東京都も目指しているし、政府も力を入れています。少しずつ広がっていることがうかがえます。現在、「働き方」は過渡期に入っているのではないのでしょうか(佐)

# テレワークの 導入で多様な 働き方を

テレワークは、そのメリットから、採用する会社が増えてきています。今回は、テレワークが導入されている株式会社オリエンタルコンサルタンツグローバルに依頼をして、実際にテレワークをしている岩崎佐知子さん、今福蘭さん、そして広報・渉外室の富田早季さんに、会社における取り組みなどのお話を聞きました。



今福 蘭さん

岩崎佐和子さん

富田早季さん

・(株)オリエンタルコンサルタンツグローバルを就職先に選んだきっかけを教えてください

**岩** 私は中途採用で入社しました。前の職場は遅く始まって遅く終わる会社でしたので、2人目の子供を妊娠した時に、フレックスタイト制の会社を探しました。(株)オリエンタルコンサルタンツグローバルはフレックスタイト制を導入していたこともあり、面接に応募したことがきっかけです。

**今** 私も中途採用で約10年前に入社しました。私は大学院で国際関係論を勉強していましたので、ODAの仕事を中心に途上国の社会基盤の向上に寄与している(株)オリエンタルコンサルタンツグローバルに応募することにしました。2歳半過ぎの子供がいます。

・岩崎さん、今福さんの携わっているお仕事の内容を教えてください

**岩** 私は社会人になってからずっと経理の仕事をしていて、転職の時にも経理の仕事を探しました。今は経理の中でも決算関係の仕事をしています。

**今** 私はプロジェクト業務支援の仕事をしています。プロジェクトの請求・入金管理やドキュメント準備など本社での事務的な仕事が多いですが、海外の現場に行くこともあります。

・テレワークを始める前はどのような就業形態でしたか？

**富** 会社の就業規則上、9時から17時が定時です。フレックス制を選べば、10時〜15時が出勤してなければいけないコアタイムとなりますが、コアタイム以外の就業時間を前後にずらすことができます。

また、育児・介護などの目的で申請すれば、フレックスのコアタイムを月に4回は外すことができるようになっていきます。

**岩** 私は朝早くに出勤して、終業を16時になるようにし、18時までに保育園にお迎えに行けるようにしています。会社を出る時間が16時と17時では、全くその後の家事や育児の負担感が違います。

**今** 海外の現場に行くときは、1か月ほど海外に滞在することもあります。その間は夫が中心になり、子供を見てください。出張の有無に関らず、ファミリーサポートとベビーシッターを毎週利用しています。

**富** 日本国内でベビーシッターを利用する社員もいますが、出張に子供を同伴し、子供を現地のベビーシッターに預けることも、珍しくありません。

・お二人がテレワークを始めた理由を教えてください

**岩** 長男が小学校1年生、次男が保育園に通っています。子供が小学校に入學すると、学校が早く終わる日があるなど、ライフスタイルに変化が訪れるためテレワークをするかどうか検討しました。

今までテレワークは、技術職の方が申請しやすく、事務職は申請しにくいというイメージがありました。既にテレワークのトライアルは始まっており、社内には女性活躍推進を検討する委員会もありました。

そして、平成29年4月からテレワークを始めることにしました。  
**富** 女性活躍推進法が施行されたことに対応して、社内では女性活躍推進を検討する委員会が発足しました。

男女半々で10名が所属する委員会では、平成28年4月1日には、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備・向上を行うための行動計画を策定しました。

・テレワークの良いところはどのようなところでしょうか？

**岩** 子供は毎週のように風邪をひくので、その時に近くにいればすぐに医療機関で受診できるため、その後の対応が変わってきます。特に、急に熱を出して子供を保育園に迎えにいかなければならない時に、近くにいることで、会社から戻るよりもずっと早くなります。

・テレワークの難しいところはどのよう  
なところでしょうか？

岩 やはりコミュニケーションの問題  
だと思っています。

会社内にいる方とのコミュニケーションが電話だけになってしまい、また会社内にはいないので、部下が何をしているのか上司も聞きづらいのではないかと心配してしまいます。上司が状況を把握しやすいよう、電話に出られないことがないように、メールが来たらすぐに返信をする等のことを常に意識しています。

今後、テレワークだと仕事をしていないのではないかと印象がなくなるように、周りの方に安心していただけるように、信頼関係を築いていきたいです。

書類の回覧ができないという問題も

ありますが、テレワークは月に4回だけなので、「自宅で集中して対応した方が効率的な仕事」と「会社内で対応した方が良い仕事」をしっかりと分けています。  
今 私もコミュニケーションの問題が一番難しいと思います。社内にいればすぐに誰かに聞いたり



調整できたりすることも、在宅勤務ではメールのやりとりに時間がかかることもあります。

富 私たちの会社は海外業務が多いので、従来からテレビ会議などがあたりまえで、コミュニケーションのインフラが整っていることは大きいと思います。

・テレワークを始める前のイメージと違うところはありましたか？

岩 1週間通して会社内で仕事をしていた時に比べて、精神的な余裕や体の疲れ方が全然違います。周riの方から「この人だけ…」と思われることを気にしていました。私を取りたい」と考えてくださる方が多いです。

今 私は元々テレワークについてネガティブなイメージはなく、この制度があつて、ありがたいと思いました。

・夫婦での家事の分担はどうされていますか？

今 うちの、全部半々か、もしくは、ちょっと夫が多いかもしれません。子供のお迎えは、朝が夫、帰りが私です。富 うちの、家事の量は半々にして、お互いに得意な家事をするようにしています。料理は私、掃除は夫です。子供のお迎えは、朝が夫、帰りが私です。

・これからのテレワークの課題は何でしょうか？

富 男女ともに働きやすいように制度面では整っていると思います。社員がうまく制度を使い切れないのは、精神的な壁が一番大きいと思います。少しでも社員が制度を使いやすくなるように、制度のことを知ってもらいたいと思います。前述の行動計画を策定したことで、社員の意識が向上したと感じています。

※1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年9月24日施行）

取材を終えて

かたらい46号の企画にあたりテレワークの話聞いた時、岩崎さんが在宅勤務をされていることを思い出しました。岩崎さんはテレワークをうまく活用して、仕事と家庭を両立されています。

今福さんは子育てをしながら1か月の海外赴任を、富田さんも子育てをしながら社内制度や整備や社内周知をされています。

多くの女性が多様な働き方を実現していることを伺い、驚きました。日本の会社において、働き方のダイバーシティは、急速に進んでいっていることを実感しました。(濱)

# 国際比較

## スリランカの男女共同参画

ご家族そろって日本とスリランカを往来する日本が大好きな H. D. Karunaratne さん（カル先生）ご夫婦にお話を伺いました。

## カル先生の来歴について

13年前に来日してから、日本とスリランカを往来しています。

スリランカのコロナボ大学で1990年に修士課程を修了して、大学に勤務し、日本の文部省の奨学金の国費外国人留学生制度で、1993年11月に初めて来日し、6ヶ月間、横浜国立大学で日本語を学びました。

その後、一橋大学大学院経済学研究科で2年間、名古屋市立大学で2年間勉強し、名古屋大学博士課程を修了しました。

2000年にスリランカに戻り、コロナボ大学経営金融学部で教え、2003年に同大学教授となりました。2006年4月から2008年4月まで、法政大学経済学部で客員教授として勤務した後、2008年4月からコロナボ大学金融経営学部ビジネス経済学科学科長、その後、金融経営学部長

を務めました。

昨年9月に再来日し、2017年3月まで、東京大学東洋文化経済研究所で勤めました。現在は法政大学で客員教授として勤務しています。

## 日本に来たきっかけは 何でしょうか？

日本の貿易制度を学ぶためです。

スリランカで国際収支を学んだ際に、日本の国際収支が黒字ですが、スリランカの国際収支は赤字なので、日本の貿易制度を学ぶため来日しました。

貿易制度の違いは産業構造から生じるもので、日本の戦後以降の産業構造について学びました。

日本はアメリカ等、他の資本主義国と比べても特殊な構造で、特に労働市場はとも参考になるものでした。

日本型経営システムがあるといわれているように、スリランカと比較する



と、働いている人への所得分配がいきわたることと所得格差が小さく、そして国際収支が黒字となっている構造があります。

そういった所得分配や産業構造を勉強し、スリランカと日本を比較しよう学ぶべきかの論文を書きました。

## マリさんの来歴について

コロナボの高校生の時、カル先生より一年後輩として出会い、11年後に結婚しました。

1993年11月に子供が産まれて5ヶ月の時に一緒に来日しました。専門分野は教育で、スリランカの小学校で1、2年生を教えています。

今は学校を休んで家族で来日していて、来年の4月からスリランカに戻り、復職する予定です。

日本では、スリランカの文化や料理を紹介するイベントを開催したり、小

学校でスリランカの文化を紹介したりしています。

## スリランカの紹介を お願いします

スリランカは、インド洋に浮かぶ光り輝く島、という意味です。

面積65000平方メートルで北海道と同じくらい、人口は2100万、首都はスリジャヤワルダナプラコッタ、スリランカ最大の都市はコロナボ（元セイロン）です。

民族構成はシンハラ民族が72%、イスラム民族が9%、インドタミールが6%です。宗教構成は、仏教が70%、ヒンドゥー教15%、イスラム教10%、キリスト教5%です。

国の1人当たりの所得は、年間4000ドル（50万円程度）で、世界銀行のランクでは、中等所得程度の位置づけです。南アジアで一番開発されている国です。

平均所得は高く、平均寿命は75歳（インドは65歳）小学生の識字率は100%に近いです。

教育は、小学校5年間、中学校5年間が義務教育で、その後2年間の高等学校教育へは全体の3分の2程度が進学し、大学は3年間で、教育は大学まで無料で受けられます。政府の大学は17校あり、高校生の10%の成績上位者が入学できますが、例えば、コロナボ

大学だと成績上位1%程度しか入学できません。そして、卒業生の多くは公務員として就職します。

## スリランカの男女共同参画

最近のデータでは、大学生のうち60%が女性で、小学校の教師は女性が90%です。

スリランカでは紅茶栽培が盛んで、男性も女性も働いていましたが、1978年に市場経済開放した後は、産業構造が変わっていく中で、職業により男女の所得格差が出てきました。

医療現場や教育現場等、男女一緒に働く場所では、男女の所得格差はありませんが、女性の多くが携わっている労働集約的な繊維産業の平均賃金は低く、IT産業、貿易等、男性が多い産業では、平均賃金が高い傾向にあります。

また、1978年以降、より高い給料を得るために、中東やサウジアラビア等へ多くの女性が出稼ぎに行っていて、家族がバラバラになるなどの社会問題になっています。

一方で、1962年には世界初の女性首相シリマヴォ・バンダラナイケ首相、1994年にはスリランカ初の女性大統領チャンドリカ・クマーラトウンガ大統領と、母娘で国の指導者になりました。

国会の中の女性の割合は、3%程度

まだまだ低く、地方議会でも女性の割合はかなり低い状況です。

繊維産業では女性管理職が多いけれども、企業全体の管理職の女性割合は低いです。

夜18時以降は、女性はほとんど働いていません。女性が18時以降に働くときは、公共交通機関を使わずに、会社が車で送迎しなければならぬという法律があるためです。(日本でも、女性の深夜勤務を制限する法律がありますが今は廃止されています。)

スリランカの家庭では、家事は女性がすることが多く、男性で家事をする人は少ないそうですが、カル先生はご自宅で、食事の準備を時々手伝われるそうです。

## スリランカでの育児支援制度はどうなっていますか？

女性の育児休暇は84日で、男性の育児休暇の制度はありません。

また最近では共働きの世帯も多く、保育所が必要とされていますが、保育施設は不足していて、日本のような保育園に関する公的制度がないため、保育料が高額になり、女性が仕事を辞めるケースも多く、そのような事情もあり、現在のスリランカの人口増加率は、0.7%で以前よりも減少しています。

## 日本とスリランカとの交流について

戦後の日本に大使を送った最初の国はスリランカです。1951年のサンフランシスコ講和会議で、日本割譲を主張していた国もありましたが、アメリカとスリランカは、日本は一つの国にしたいと日本を擁護する主張をしました。

当時のスリランカのジャヤワルダナ首相はとても親日家で、講和会議にて、「憎悪は憎悪によって止むことなく、愛によって止む」と演説しました(日本への賠償請求権の放棄を表明)。これは戦後間もない頃の日本では有名な話です。

また、鎌倉大仏の境内にジャヤワルダナ首相の銅像がありますが、同じ仏教国ということもあり、日本とスリランカは戦後すぐに友好国になりました。

さらに、ジャヤワルダナ首相は、角膜移植の普及に携わりました。彼は、自分の死後は、片方の目は日本で役立ててほしいと希望し、日本人へ移植されました。

また、スリランカに帰国後に、日本の大学からスリランカへ帰国したスリランカ人の同窓会を仲間と一緒に立ち上げました。活動は盛んで、今年も7月15日にコロナボで2500人くらいの規模で盆踊りをする予定です。



スリランカでの日本祭り

## 取材を終えて

お二人が日本を大好きなことがよく伝わってきました。スリランカについて、初めて聞くこともあり、とても興味深いものでした。これからも日本とスリランカを行き来し、架け橋となってくださいることと思います。(菟)

# 小金井 働く

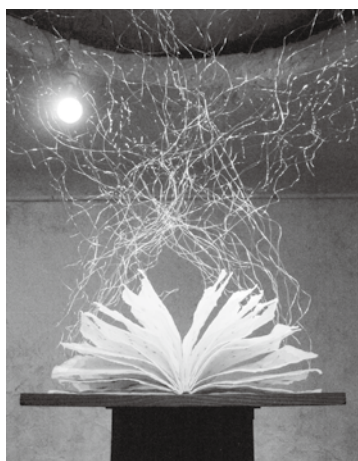
## 僕たちの家族のかたち

自宅でデザイナーとして、また和紙のオブジェなどを作成するアーティストとして活動しながら、子育てと仕事を両立されている服部俊弘さんに、仕事と子育ての両立やご家庭でのことなどをお伺いしました。

**Q. どのようなお仕事をされていますか、また、自宅で仕事をするようになったきっかけは？**

僕は家でデザインの仕事を、妻は外に勤めに出ています。

また、和紙のオブジェの造形作家としても活動していて、個展やグループ展を開くこともあります。



以前、美術館で学芸員の仕事をしていたので、文化庁の芸術家海外研修員に選ばれて夫婦で数年オランダに住むことになり、美術館を退職しました。日本に戻ってから、美術館に勤めていた時の経験を活かして、主にポスターやチラシなど

広報物のデザインの仕事を家でしています。

**Q. 小さいお子さんがいらっしゃるそうですね**

現在、幼稚園に通う子供がいるので、僕が幼稚園や習い事の送り迎え、家事などもしています。妻は出産後しばらくして、勤めに復帰しました。

今はまだ子供に手が掛かるので、家事や幼稚園の送り迎え、PTA活動などの合間を縫って、できるだけ効率的に仕事をするようにしています。

**Q. 「イクメン」という言葉が流行っていますが、どんな人がイクメンだと思いますか**

「イクメン」という言葉は、自分ではピンときませんね。

家で育児や家事をすることは、外で働いている妻と一緒に「家族のこと」をしている感覚です。男性が家庭のことをやることにだけ名前がつくのは疑問ですね。「家族サービス」という言葉



も自分の家族相手にサービス?と思います。

この感覚は、オランダ滞在中の体験の影響もあると思います。オランダでは夫婦共同で育児するのが普通ですし、移民・LGBT・事実婚など様々な背景をもつ友人たちも、パートナーやカップルで共に協力して子育てに取り組んでいました。

**Q. 役割分担はどのようにされていますか?**

オランダの「1.5働き」モデルというのがあって、仕事を夫婦二人で目一

杯(夫1+妻1.2)働くと、子供との時間が取れなくなるので、世帯で1.5働く、それも夫1+妻0.5に限らず、0.9+0.6とか0.7+0.8とか、それぞれの家庭にあった配分で働くというものです。

我が家も自分たち家族に丁度良いバランスを考えていきたいです。僕と妻と子供で出来ることをうまく組み合わせさせていくことが大切だと思っています。

家事の分担は決めてしまうと、「自分の分担さえやればいい」となりがちなので、お互いに、その時にできる方が出来ることをやるようにしています。

日中、家にいる時間は僕の方が多いので、子供は今のところ「食事の準備はお父さんの仕事」と思っているようです。そういった親の姿を通して、性別的役割分担に捉われず、いろんなことに取り組むような子になってほしいです。

## 服部さんの1日のスケジュール

**朝** 6時起床。子供、妻のお弁当を作る。歩いて幼稚園に送っていく。家に帰り洗濯や掃除をしながら、メールのチェック。

**昼** 歩いてお迎え。子供と一緒に過ごす時間。どうしても急ぎの仕事をする時もある。

**夕方** 妻が帰ってきてから家族そろって夕食。その後子供とお風呂。そして寝かしつける。

**夜** 10時頃から仕事(夜に作業して依頼物をメールで送っておく、翌朝に目を通してもらうことができるので、依頼者が動いていない夜に仕事を進めるのは効率的)。

ITの発展で、家で出来る事が増え、自分の時間も作りやすくなったように思います。



**Q. 子育てと仕事を両立するなかで、参考にしていることはありますか**

オランダの職場では、同じ能力を持つ2人がペアになって、お互いに助け合い、交替で長期休暇も取りやすい体制を取っていました。各家庭でも、同じように助け合える体制を取り入れていると思います。

僕たち夫婦は、妻も創作活動をしていて価値観が近いということもありますが、オランダのさまざまな家庭の様子を一緒にみてきて、お互いのあり方を尊重しつつ、フォローしあい、話し合うことを大切にする夫婦でありたいと思っています。



**Q. 女性が社会に出て活躍することについてどう考えますか**

経済の面から女性が働き手として期待される一方で、家事も育児も今まで通り女性主体でとなると、女性の負担ばかりが増えていってしまうので、男性も考え方を変えなくてはいけないと

思います。また、日本社会も一歩踏み出した社会制度の見直しが必要な時ではないでしょうか。

**Q. 海外の男性の家庭への関り方はどうでしたか**

15年ほど前、作品制作でスウェーデンに滞在していた時、公園のあちこちで、ベビーカーを押している父親同士が談笑している光景をよく見かけました。女性の育児休暇制度だけではなく、男性の制度も上手く機能しているからだと思います。

でも、オランダの友人のひとりには、祖父は食卓の皿一つ自分で動かそうとしない人だった、と言っていました。何世代か掛けて今のような社会を作ってきたのでしょうか。日本の男性もこれから変わっていくと思います。

**Q. 今晚のご飯はなんですか？**

まだ決めてないです。幼稚園の帰りに子供のリクエストを聞いて、冷蔵庫の中身と相談して、ですね。

### 取材を終えて

服部さんは、秋にドイツで開催する展覧会に向けて、作品制作に取り組んでいるそうです。家庭を一番に思い、子供の成長をみながら、夫婦に合ったバランスと環境づくりを、自然体な姿でされているのが、とても素敵でした。(芝)

平成29年7月2日(日)

小金井宮地楽器ホール小ホールで小林緑さん(解説) 山田武彦さん(ピアノ)佐藤久成さん(ヴァイオリン) 上森祥平さん(チェロ)をお招きし

## 女性が紡ぐ音の世界

午後のひととき、女性作曲家の  
すばらしい音楽を聴きませんか



と題したレクチャーコンサートを開催しました。

平成29年7月2日(日)に小金井宮地楽器ホールで開催された男女共同参画レクチャーコンサート「女性が紡ぐ音の世界」(主催:多摩3市男女共同参画推進共同研究会)を聴きに行きました。

国立音楽大学名誉教授の小林緑さんが企画したこのコンサートのテーマは、女性作曲家の再評価でした。

ベートーヴェン、モーツァルト、みなさんが知っている作曲家は男性ばかりではありませんか?それはクラシック音楽の世界が、女性作曲家に目を向けてこなかったからだ、と小林緑さんは解説します。男性支配社会によって見過ごされてきた女性作曲家の素晴らしい作品を知ってほしい。実際に作品に触れて、女性作曲家を再評価してほしい。そのような思いから、小林緑さんは「女性作曲家ガイドブック2016」を編集し、音楽史に一石を投じています。

当日演奏された作品は、優しい音楽から情熱的な音楽まで多岐多様にわたり、その魅力に驚かされました。また、その背景には、それぞれに豊かで壮絶な人生を送った18世紀、19世紀のヨーロッパの女性たちの姿があることを知りました。

今の若い世代は芸術作品について、男性だから、女性だから、という評価の仕方をしていないと思います。

しかし、あたりまえのように、そう感じられる時代が来ているのは、男性支配社会の中で闘い抜いた女性たちがいたからだということに気づかせてもらえました。(濱)



## 目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの実現した暮らしをめざす

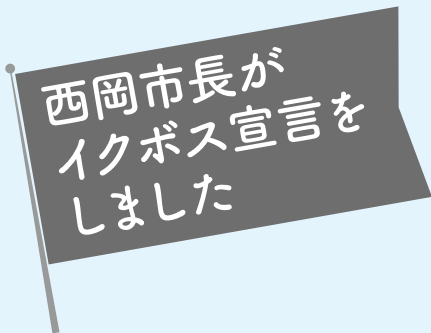
男女がともに、仕事、家庭生活、地域活動等、あらゆる分野に参画し、自分らしい生き方に対して主体的な選択を可能にする生活環境をつくります。

「女性活躍推進法」に定められた市町村女性活躍推進計画を取り込み、職業生活における女性の活躍支援、男性中心の労働慣行の変革に向けた意識改革、仕事と家庭の両立を支える保育や介護サービス基盤の充実に取り組みます。

## 目標Ⅲ 男女共同参画を積極的に推進する

市民と行政が強力なパートナーシップのもと、それぞれの立場で男女共同参画を理解し、責任を共有することで、総合的・計画的に男女共同参画を推進します。

また、小金井市特定事業主行動計画に基づき、市内事業所のモデルとなるよう、庁内の男女共同参画を推進します。



平成29年7月20日、小金井市長がイクボス宣言を行いました。同宣言式には、NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事の安藤哲也氏を立会人として迎え、市理事者をはじめ、管理職者、商工会事務局長、市議会議員、男女平等推進審議会委員ほか、計75人が出席しました。

### 宣言内容

小金井市は、平成29年3月「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現をめざして」を基本理念に、「小金井市第5次男女共同参画行動計画」を策定しました。

この基本理念に基づき、誰もが互いに人権を尊重し合い、その個性と能力を十分に発揮し、自分らしい生き方を選択することができる社会を実現させていくためには、行政、市民、事業者等の方々と連携・協働しながら取り組んでいくことが不可欠であると考えます。

そこで、私は小金井市長として、市民のために共に働く職員が、生き生きと活躍し、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現する「イクボス」を宣言し、市民の皆様の期待に応える成果を発揮できるよう最大限の努力をします。

- 1 職員が仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備を進め、男性職員の育児参加を積極的に応援します。
- 2 職員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、全ての職員が効率的で働きやすい職場と男女共同参画に向けた環境の整備に取り組みます。
- 3 市民、地域、家族のために頑張る職員を応援します。
- 4 イクボス宣言が広く市内事業所等へ波及するよう取り組みます。

宣言後、市長は、「それぞれの職員が将来に夢を持ち、自らの能力を十分に発揮し、市民の皆様の期待に応えることのできる職場環境づくりをすすめる」「男性職員の育児休暇取得率を上げる取り組みを行っていく」などと話しました。

安藤氏は、「小金井市はこの宣言を始めるの一步として、それぞれの課題の中で、また新しい取組みを今後も行っていただきたい。庁内に限らず民間企業、議会の皆さんも含めて、オール小金井市で進めていただきたい」などと話されました。

宣言式終了後、安藤氏が講師となり、市管理職等を対象とした、研修会「イクボスが働き方、社会を変える～多様化する職場とダイバーシティマネジメント～」を実施しました。

## 第5次男女共同参画行動計画を策定しました。



市では、平成 29 年 3 月に「小金井市第 5 次男女共同参画行動計画」を策定しました。

これは、第 4 次男女共同参画行動計画の基本理念を引継ぎ、期間中に制定された新たな法律や社会情勢の変化に対応するとともに、これまでに取り組んできた施策をさらに推進・発展させるための指針として策定したものです。

計画の内容を一部抜粋して、市民の皆様にご紹介いたします。

## 第5次男女共同参画行動計画の基本理念及び基本目標

### ～ 基本理念 ～

人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする 男女共同参画の実現をめざして

#### 基本目標Ⅰ

人権が尊重され、多様性を認め合う社会をつくる

#### 基本目標Ⅱ

ワーク・ライフ・バランスの実現した暮らしをめざす

基本目標Ⅲ 男女共同参画を積極的に推進する

個人も、家庭も、地域社会も、この「人権尊重」と「ワーク・ライフ・バランス」に留意しながら、その実現を支える啓発・支援・環境整備等の仕組みをさらに充実し、新しいライフスタイルを創っていくことを通し、意識と実態が伴った男女共同参画社会を形成していくことが必要です。

これらの点を踏まえ、本計画の基本理念は、「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現をめざして」と決めました。

### 目標Ⅰ 人権が尊重され、多様性を認め合う社会をつくる

人権と多様性が尊重される社会づくりに向け、生涯を通じた男女平等意識の醸成と男女共同参画の学びへの支援や、男女の健康支援、困難を抱えるさまざまな人への支援を進めます。

「小金井市配偶者暴力対策基本計画」に対応したDVの未然防止と被害者の保護・自立に向けた支援の一体的な推進を図るとともに、ストーカーやセクシュアル・ハラスメント、虐待等を含めた男女共同参画社会の実現を阻む暴力を根絶するための取組に努めます。

『第4次男女共同参画行動計画 一推進状況調査の報告について』

■計画の概要

市では、男女共同参画社会の実現のため、平成25年3月に第4次男女共同参画行動計画を策定しました。

本計画は、計画期間を平成25年度～28年度とし、基本理念を「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現をめざして」と定めています。

この基本理念を具体的に推進していくため、基本目標1「互いに認めあい、男女平等意識を備えたひとを育む」、基本目標2「ワーク・ライフ・バランスの実現した暮らしをめざす」、基本目標3「人権を侵害する暴力を許さない社会づくりで安心を守る」、基本目標4「男女共同参画を総合的に推進する仕組みをつくる」と、4つの基本目標を掲げています。

■平成27年度推進状況調査結果

基本目標1では24事業、基本目標2では51事業、基本目標3では28事業、基本目標4では18事業、合計121事業の実施内容等について調査しています。

○具体的な取り組み

〈審議会等女性の参画推進〉

男女共同参画社会の実現のためには、女性が政策決定の場へ参画することが重要です。

また、審議会等の委員構成は、男女に偏りがないように配慮することが必要です。改選時には、できるだけ女性委員の登用を図り、能力を発揮する機会の拡大に努めました。(表1)

〈男女共同参画シンポジウム開催〉

男女共同参画社会基本法が平成11年6月23日に公布・施行されたことにちなみ、6月23日～29日を「男女共同参画週間」と定め、内閣府をはじめ各自治体で啓発行事を実施しています。

本市も、「男女平等都市宣言」「男女平等基本条例」および「第4次男女共同参画行動計画」等の浸透と偏見のない社会を形成するため、啓発事業を実施しました。

平成27年6月30日に「自分をすり減らさない生き方～暮らしさ・女らしさとらわれない～」をテーマとした講演会を開催しました。

〈男女共同参画情報誌「かたらい」発行〉

男女共同参画施策の推進のため、市民スタッフ制を導入し、情報誌「かたらい」を発行しています。

平成27年9月に第42号特別企画「イクボスを育てよう～ワーク・ライフ・バランス実現のために～」、平成28年3月に第43号特別企画「介護者の目線に立った支援をめざして」を発行しました。

今後も、市民に男女共同参画に関する情報を発信し、意識啓発を図っていきます。

〈こがねいパレット〉

男女共同参画社会実現のための啓発事業として、学習・交流事業を市民実行委員が企画、運営し実施しています。

平成27年11月8日に「ストレスに対処するしなやかなココロの作り方」をテーマとした講演会を開催し、こがねいパレットに賛同する市民団体の紹介・展示等を行いました。

「こがねいパレット」は、「いろいろな色を持つ、いろいろな人たちが自分の色を大切に、出会い、交流し、それぞれの色を認め合い、ときには、いくつかの色がまざりあって、新しい色を織りなしながら、誰もが楽しく幸せに暮らせる豊かな社会を作り出そう」という願いが込められています。

■男女平等推進審議会からの提言

平成28年1月18日に、市の附属機関である男女平等推進審議会から、本計画の推進及び今後の行動計画策定についての提言をいただきました。

「提言書に記載されている意見（一部抜粋）」

- ▽報告書（平成27年度実績）に対する評価と意見
- ▽さらなる施策推進に向けて
  - ・女性の就労に関する支援について
  - ・庁内連携について
  - ・意識調査結果の有効活用について
- ▽今後の行動計画の策定について

■その他

報告書および提言書は、情報公開コーナー（市役所第二庁舎6階）、図書館本館、企画政策課男女共同参画室（市役所本庁舎2階）および市ホームページで閲覧できます。

(表1) 議会・行政委員会等女性の参画率

人数等	小金井市				多摩26市				東京都			
	※平成28年4月1日現在				※平成27年4月1日現在				※平成26年4月1日現在 ※議員数、行政委員数は平成27年4月1日現在			
議会・行政委員会等	機関数	総数	女性の人数	女性比率	機関数	総数	女性の人数	女性比率	機関数	総数	女性の人数	女性比率
議会	—	24	10	41.7%	—	640	177	27.7%	—	125	25	20.0%
行政委員会 (教育委員会ほか)	6	33	8	24.2%	135	815	102	12.5%	9	92	10	10.9%
附属機関 (男女平等推進審議会ほか)	44	538	176	32.7%	866	11,520	3,408	29.6%	76	1,175	293	24.9%
その他審議会等 (行財政改革市民会議ほか)	9	100	32	32.0%	620	10,547	4,147	39.3%	85	962	169	17.6%
管理職の在職状況	—	67	11	16.4%	—	2,609	394	15.1%	—	3,139	550	17.5%

編集後記

フラック企業とは、昔は反社会的団体との繋がりを持つなど違法行為を状態化させた会社を指していたような気がしますが、現在では労働基準法を守らない、残業を多くさせる企業のものようです。我々の働き方を変えなければいつまでも男女共同社会が進まないし、個人を活かせることもできないのではと思ってしまうかもしれません。

(佐藤百合子)

少子高齢化社会の影響で働き手が少なくなったこと、所得分配の低下で夫婦共働きが必要になったこと、現代の子育て世代には過重な負担がかかってくると思います。この難局を乗り切るためには、技術の進歩を生かしたテレワークなどの新しい働き方の導入が重要だと思います。

(濱野智徳)

はじめてかたらいに参加いたしました。不慣れな事はありましたが子育てで辺り倒ってきた自分には、魅力的でとても貴重な経験となりました。

(孤方知代)

インタビューで、働き方や家族のカタチが、日本と海外の違いなど、新しい発見がありました。普段の生活の中では、話題になりにくい内容なので、貴重な時間でした。ありがとうございました。

(芝山未佳)

今号の特別企画では、テレワークを取り上げました。テレワークという働き方に大きな魅力を感じるお話をたくさん聞く事ができたことで、国際比較、小金井で働くでも大変参考となるお話を聞く事ができました。ご協力をいただきました皆さま、この場をお借りして御礼申し上げます。

(男女共同参画室)

「かたらい」は、公募による市民編集委員が、企画・取材・執筆を行っています。